

Il paradosso del Made in Italy: le aziende cercano personale ma il mercato non ha risposte

I cinquantenni esperti sono stati "rottamati" per risparmiare
Per i giovani invece mancano formazione e orientamento



Il viaggio della Stampa nel lavoro in Italia continua oggi con il problema della carenza di personale specializzato in quei settori del Made in Italy dove la domanda di professionisti da parte delle aziende rimane alta

WALTER PASSERINI

Ricordate il caso Enron, il colosso americano dell'energia, fallito una decina di anni fa per le scorribande finanziarie dei suoi manager? Bene, questa azienda usava uno strano strumento di ringiovanimento delle risorse umane, che ha contribuito a mandarla sul lastrico: licenziava ogni anno il 10% degli ultraquarantenni, sostituendoli con giovanissimi. Il giovanilismo imprenditoriale è una brutta malattia, spesso figlia di logiche esclusivamente da costo, che rischiano di buttar via con i lavoratori più maturi l'esperienza e il know-how. In Germania, come in Scandinavia, esistono da molto tempo politiche di gestione dell'età matura dei dipendenti, tipo i programmi Inqa e Bda, che servono a equilibrare il mix tra giovani e anziani. Co-

me nel Regno Unito, dove programmi come il Taen (Third age employment network) migliorano l'incontro tra imprese e lavoratori maturi.

In Italia è difficile trovare «best practices» degne di questo nome. A 45 anni un lavoratore avverte un peso, una pressione e si sente spesso un esubero da buttare. Due fenomeni agiscono contemporaneamente e in modo contraddittorio nel nostro Paese: il mantenimento sul luogo di lavoro degli over 60, dovuto alla recente riforma delle pensioni; e la rottamazione degli over 50, che ha portato alla creazione di un esercito di riserva avanti con gli anni. Le associazioni degli over 50 stimano in un milione i lavoratori maturi espulsi dalle aziende in questi anni, che si trovano nella terra di nessuno (non lavorano e non hanno pensione), mentre una serie di aziende denunciano la carenza di figure specializzate: tornitori, aggiustatori, manutentori, project leader, ma anche falegnami, idraulici, tagliatori, orlatori, montatori nei calzaturifici e nella pelletteria, insieme a posatori e a conduttori di macchine per la lavorazione del ferro

e del legno (macchine utensili).

Il paradosso italiano è l'effetto combinato di due mancanze: la lungimiranza nella gestione delle età nelle imprese, che non può essere risolta solo con la riduzione dei costi (caccio un anziano esperto che costa più di un giovane) e un'offerta di formazione e di profili professionali che rappresentino un binario preferenziale per l'ingresso dei giovani. Oltre alla mancanza di scuole professionali di livello medio-elevato, a far da freno vi è una cultura di base perversa, che considera le imprese e le professioni nelle imprese come un'ultima spiaggia, extrema ratio di un modello di apprezzamento sociale che privilegia i servizi, la comunicazione, l'entertainment. Ci sono distretti, nelle Marche, nel Veneto, in Toscana dove migliaia di posti neo-artigiani restano vuoti, perché l'immaginario collettivo li disprezza. Servono politiche di orientamento dei giovani verso professioni e mestieri che rappresentano il cuore delle nostre eccellenze; campagne educative verso le discipline tecniche per sradicare pregiudizi anti-industriali; un'offerta di corsi e formazione sull'esempio degli Its (superdiplomi in sperimentazione), che in paesi come Francia e Germania hanno costituito un bacino di tecnici di primissima qualità per le imprese. Non servono guerre generazionali tra giovani e anziani: abbiamo bisogno dell'entusiasmo e della vitalità dei giovani ma anche della saggezza, dell'esperienza e della competenza dei più anziani.



